

“Mejores Prácticas para las Misiones de las iglesias de La Fraternidad Mundial de Las Asambleas de Dios (FRAMAD)”

- 1. Teología Misionera y Mejores Prácticas**
- 2. Mejores Prácticas en el funcionamiento y la administración de la estructura/agencias de Envío a las Misiones.**
- 3. Mejores Prácticas, en La participación Misionera, entre los consejos e iglesias de La Fraternidad Mundial de Las Asambleas de Dios (FRAMAD).**

Parte 2:

Mejores Prácticas en el funcionamiento y la administración de la estructura/agencias de Envío a las Misiones.

Estos 13 puntos fueron trabajados el 22 de junio en Miami, y revisados por la comisión, vía email, durante agosto del 2022.

Miembros del Grupo de Trabajo: Isai Avendaño, Rick Cunningham, Duane Danielsen, Michael Dissanayeke, Arto Hamalainen, Jeff Hartensveld, Patricia Herrera, Delonn Rance, Brad Walz

Orden y Contenido

Introducción: Desafíos que enfrentan las nuevas estructuras de envío (Páginas 3-4)

1. Incorporando la Visión Misionera (Páginas 5-6)

Es importante que tanto el liderazgo nacional como las iglesias locales tengan una visión misionera.

2. La importancia de capacitar a los candidatos a misioneros (Páginas 7-12)

No es solo enviar a alguien; es enviar a alguien llamado, preparado y capacitado.

3. Construyendo Estructuras de Movilización de Misiones Globales (Páginas 13-15)

Si una estructura misionera no se moviliza adecuadamente, no avanzará ni crecerá.

4. Crear recursos que promuevan las misiones (Páginas 16-17)

No hay escasez de recursos para responder a la Gran Comisión.

5. Brindar transparencia y confianza en la administración de los recursos (Páginas 18-20)

Si hay confianza, la gente responderá dando más. Si no hay confianza, la gente no dará.

6. Colocación e interconexión o trabajo con redes de obreros en otros países (Páginas 21-23)

La colocación de obreros es un componente clave de una estrategia misionera eficaz.

7. Apoyo ministerial y personal comprometido (Páginas 24-25)

Un ministerio de misiones debe organizarse y adquirir la confianza de todos. Esto solo pasa con un personal que está comprometido.

8. Diferentes modelos para un comité nacional de misiones (Páginas 26-28)

Los líderes de misiones no deben trabajar solos, sino desarrollar un equipo apoyado por líderes claves.

9. Facilitando la asociación entre iglesias de envío fuertes y una estructura de envío nacional (páginas 29-30)

Híbrido de iglesia local y estructura de envío nacional en contextos donde las iglesias comenzaron a enviar por su cuenta antes de que surgiera una estructura nacional.

10. Modelos para la movilización de iglesias locales con visión misionera (Páginas 31-33)

Las misiones deben ser el corazón de la iglesia local. Si la iglesia local y nacional no tiene visión misionera, no se enviarán misioneros.

11. Un desafío de asociación para remitentes históricos (Páginas 34-36)

Los remitentes históricos pueden tener un impacto al ser mentores de nuevas estructuras de envío y al enviar misioneros experimentados que pueden facilitar el desarrollo de nuevas estructuras de envío de misiones.

12. La importancia de la intercesión y el apoyo en oración para los programas misioneros y los misioneros (página 37)

El envío no implica solo apoyo financiero, sino la cobertura vital de la oración.

Introducción

Desafíos que Enfrentan las Nuevas Estructuras de Envío

Todos los países y estructuras de envío enfrentan desafíos. Sin embargo, los desafíos que enfrenta un nuevo país remitente a los de un país que históricamente no ha realizado misiones en el exterior, son frecuentemente similares de contexto a contexto.

Original preparado en junio de 2022, por el Grupo de Trabajo de la FRAMAD Parte 2

Justificación

Todos los países y todas las estructuras de envío enfrentan desafíos. Sin embargo, los desafíos que enfrenta un nuevo país remitente a los de un país que históricamente no ha realizado misiones en el exterior, son frecuentemente similares de un contexto a otro. En esta introducción, nosotros, como comisión de misiones de la FRAMAD (Fraternidad Mundial de las Asambleas de Dios, trazaremos muchos de los desafíos que enfrentan los nuevos países emisores, en una variedad de contextos. Las mejores prácticas presentadas en la parte 2 de esta serie intentarán enfrentar estos desafíos, y a su vez, equipar a los líderes para que logren superarlos.

Los desafíos que enfrenta, frecuentemente, una iglesia nacional en una variedad de contextos incluye:

1. La falta de visión misionera en la iglesia nacional y su liderazgo.
2. La escasez de “líderes misionales” en el liderazgo nacional de alto nivel.
3. La ausencia fundamental de misionología en la eclesiología.
4. La escasez de directores de misiones nacionales capacitados.
5. La ausencia de mecanismos de movilización de misiones.
6. El escenario de pocas iglesias que envían frente a la mayoría de iglesias que no envían.
7. La falta de un sistema coherente de coordinación de la visión y los objetivos misioneros.
8. La inexistencia de prioridad y asignación de presupuestos misioneros en los niveles nacional y/o local.
9. La escasez de formación enfocada para los misioneros.
10. La escasez de polinización cruzada y del trabajo en redes con países de origen más antiguos.
11. La perspectiva o paradigma, de los líderes nacionales, iglesias y personas, de que el liderazgo misionero es una 'posición institucional', no un 'liderazgo influyente' (la iglesia nacional selecciona a su líder misionero para una posición organizacional o institucional no por su visión misionera, experiencia e influencia).
12. Un paradigma carnal no bíblico del concepto de misiones. (Ejemplo: La creencia de que la iglesia nacional solo recibe misioneros occidentales ricos, y no pueden enviar debido a su pobreza).
13. Para “poner en marcha” una estructura misionera a menudo se requiere un líder de tiempo completo en la iglesia nacional, pero los líderes calificados son pastores ocupados o sirviendo en otras áreas del ministerio.

14. La realidad de que algunos líderes no quieren admitir que no están a la altura del desafío de poner en marcha la estructura misionera, y por lo tanto, no dan cabida a una persona que pueda afrontar mejor estos temas.
15. El problema de que algunas iglesias nacionales son pasivas y se sienten cómodas al no tener un programa de misiones efectivo. Continúan voluntariamente con el 'status quo' de no forzar a la iglesia a hacer cosas que no han hecho antes y/o enviar misioneros.
16. El desafío de llegar a una “masa crítica” en cada nueva estructura de envío. Una “masa crítica” tiene entre 30-50 obreros enviados. La iglesia nacional necesita saber que el departamento de misiones es sólido y ' está aquí para quedarse', que no es algo que vaya a desaparecer (Ejemplo: si un país tiene tres matrimonios misioneros y uno de ellos deja el campo, ese país ha perdido el 33% de su fuerza misionera).
17. La falta de capacitación misionológica y de formación misionera entre pastores y misioneros en escuelas bíblicas y programas de capacitación.
18. La ausencia de estructuras financieras, administración y rendición de cuentas.
19. La confusión entre misiones nacionales y extranjeras.
20. La equiparación de las misiones de la diáspora con las misiones transculturales.
21. La inexistencia del trabajo de redes con otras agencias misioneras dentro de las Asambleas de Dios y más allá.

Observaciones Generales para responder a estos Desafíos:

1. La mayoría de los problemas son un "problema de liderazgo". Un liderazgo bueno y dirigido podrá enfrentar las dificultades y superarlas.
2. Una buena tutoría y una buena capacitación pueden ser clave para ayudar a desarrollar líderes más efectivos.
3. Si bien es cierto que se requiere financiamiento para el cumplimiento de las misiones, el problema no es la falta de dinero, sino la falta de visión, compromiso y organización.
4. Es cierto que la organización supera muchos de estos desafíos, pero la conclusión es que las misiones son una empresa espiritual que se supera con armas espirituales.

Mejores Prácticas para un Comité Nacional de Misiones y Equipos:

1. En todos los esfuerzos de las estructuras de envío para superar estos desafíos, se debe estar comprometidas con la guerra espiritual y la oración de intercesión. El Espíritu Santo puede ayudar a acelerar el proceso, Él es el Señor de la cosecha y Su dirección es esencial.
2. Una estructura organizativa que faculte a los misioneros enviados y a los enviados, es fundamental para el proceso. Las buenas estructuras organizativas son clave.
3. La interacción y la creación de redes con otras estructuras de envío son esenciales para el desarrollo de la estructura de envío.
4. Los programas de capacitación para líderes de misiones y misioneros son vitales.
5. Las estructuras de envío siempre deben involucrar y desarrollar a la próxima generación de misioneros, pastores y laicos.

Conclusión

Cuando Jesús dijo: “Id y haced discípulos a todas las naciones, bautizándolos en el nombre del Padre, del Hijo y del Espíritu Santo” (Mateo 28:19). Se refería a todo Su pueblo. Todas las naciones, ricas o pobres, deben responder a Su llamado. Este documento presenta las mejores prácticas misioneras que ayudarán a las iglesias nacionales a superar los desafíos mencionados en esta introducción, y a desarrollar una estructura de envío dinámica.

Incorporando la Visión Misionera en el Liderazgo Nacional y la Iglesia

Es importante que, tanto el liderazgo nacional como las iglesias locales, tengan una visión misionera.

Original preparado en junio de 2022, por el Grupo de Trabajo de Mejores Prácticas de la FRAMAD Parte 2

Justificación

Para participar en la misión global de Dios, se requiere una visión misionera global tanto en el liderazgo nacional como en las iglesias locales. La falta de visión misionera impide el envío de misioneros a través de la estructura de envío y su iglesia nacional. Esta sección analizará los principios y las observaciones generales, y las mejores prácticas para la visión misionera.

Principios y Observaciones Generales

1. Aunque se pueden encontrar casos únicos en los que la estructura de envío de misiones ha crecido a pesar de la falta de visión, generalmente, algunos miembros del equipo ejecutivo de un concilio general deben compartir la visión para poder enviar misioneros.
2. ¡Muchas veces, los creyentes tienen un paradigma 'incorrecto, no bíblico!' en lugar de uno 'bíblico correcto' en aspectos clave de las misiones. Ejemplos de esto incluyen:
 - A. Considerar plantar iglesias en el propio país como el único campo misionero y, por lo tanto, no considerar enviar obreros a otros países o regiones.
 - B. Una confusión entre el evangelismo doméstico y las misiones transculturales y globales.
 - C. Pensar que no tienen recursos disponibles para enviar misioneros.
 - D. Afirmar que las misiones solo ocurren cuando las realizan históricas iglesias enviadoras con recursos.
3. Los paradigmas de misiones globales “no bíblicos” deben ser reemplazados por paradigmas bíblicos.

Mejores Prácticas para tener una Visión Misionera en el Liderazgo del Concilio General

1. Haga que las misiones sean un foco en un retiro o sesión de planificación del liderazgo.
2. Anime a los líderes a hacer un viaje misionero transcultural, juntos.
3. Establezca una ofrenda misionera mensual regular en cada iglesia.
4. Proporcione motivación misionera a todos los diferentes grupos de edad.
5. Incluya misiones globales en el currículo y en planes de lecciones de los materiales que se usan para todas las edades.
6. Utilice todas las plataformas que la iglesia pueda brindar para promover y enseñar la visión misionera.
7. Busque desarrollar un enfoque misionero en cada departamento nacional (juventud, escuela dominical, masculino, femenino, música, etc.).
8. Inste a todas las reuniones nacionales a incluir la oración por las naciones y los misioneros como parte de la agenda de la reunión.

9. En todas las reuniones nacionales, incluya una ventana misionera, un reflector o un foco de algún tipo.
10. En el Concilio General nacional o conferencia, incluya un servicio con énfasis en misiones globales dirigido por el liderazgo de la agencia de misiones.
11. Requiera capacitación misionera en todos los programas de capacitación ministerial.
12. Provee orientación y entrenamiento misionero al liderazgo nacional periódicamente.
13. Fomente la participación en congresos y actividades de misiones de la FRAMAD.
14. Comunique que las misiones no son solo un departamento, sino la razón de ser de toda la iglesia nacional y sus dependencias. Tiene un propósito que lo distingue de los otros departamentos.
15. La iglesia nacional debe considerar dar un diezmo u ofrenda regular (porcentaje) del ingreso nacional a la estructura de envío de misioneros para ayudar a apoyar y desarrollar su infraestructura y esfuerzos misioneros.
16. Considere que al menos una de las posiciones en la estructura de envío de misiones es de tiempo completo y de largo plazo.

La Importancia de Capacitar a los Candidatos a Misioneros

No es solo enviar a alguien; es enviar a alguien llamado, preparado y formado.

Original preparado en junio de 2022, por el Grupo de Trabajo de la FRAMAD Parte 2

Introducción

El modelo bíblico demuestra que los misioneros requieren entrenamiento. Para enviar misioneros a largo plazo, es de vital importancia hacer planes para preparar nuevos obreros para alcances interculturales. El entrenamiento debe preceder al envío. Se deben enseñar métodos de plantación de iglesias en un contexto intercultural. Es importante tener evangelistas guiados por el Espíritu y empoderados por el Espíritu para que luego se conviertan en candidatos a misioneros que puedan servir de una manera holística. Además, si un país no tiene antecedentes de envío, estos desafíos se intensifican debido a la falta de experiencia entre los capacitadores potenciales.

Justificación

¿Por qué deben capacitarse los misioneros? Se capacitaron los misioneros en el texto bíblico, proporcionando un desafío y un modelo para las misiones contemporáneas. Jesús desarrolló a sus discípulos durante tres años; El Espíritu Santo entrenó a Pablo y luego él fue mentor y capacitó a otros misioneros. Como un ejemplo, Dios ayudó a establecer un centro de capacitación en un país, seis años antes de que tuvieran una agencia de envío viable para enviar a sus misioneros. Los pioneros de la visión misionera prepararon a los obreros en la fe acerca de que Dios daría a luz una agencia enviadora. Creían que Dios no solo llamaría, sino que proporcionaría los medios para enviar. Estos obreros capacitados y llamados luego compartieron, con sus pastores y líderes locales, el LLAMADO que Dios había puesto en sus vidas, lo que a su vez obligó a hacer algo para permitir el ENVÍO. Tener obreros ya llamados y listos para partir aceleró todo el proceso de encontrar un medio para enviar de manera efectiva.

Fundamentos Filosóficos y Observaciones

El equilibrio entre lo académico y lo práctico es importante. Cierta cantidad de personas formadas a nivel académico ayuda. Pueden garantizar que se evitará el estancamiento y el aislamiento proporcionando un panorama más amplio. Los obreros en misiones, sin embargo, pueden beneficiarse al aprender habilidades prácticas y estudiar modelos aplicados de compañeros más experimentados.

Jesús en Su entrenamiento combinó la teoría y la práctica. Marcos 3:14-15 lo describe de esta manera: “Nombró a doce, nombrándolos apóstoles, para que estuvieran con él, y los enviara a predicar y tuvieran autoridad para expulsar demonios”. Para estar con Él y enviarlos. Ser entrenado no solo en la teoría, sino observando cómo Él vivía y trabajaba. Eso permitió que los discípulos fueran enviados a hacer lo mismo. Este principio pentecostal también ha dado frutos en los tiempos modernos en la calle Azusa y en otros lugares.

Un misionero bien preparado está equipado en 1) SER, 2) SABER y 3) HACER. Él o ella tiene suficiente conocimiento adecuado en cosas espirituales y prácticas. Ha sido formado para HACER y su prioridad, en la medida de lo posible, debe ser estar con el Señor, escucharle y aprender de Él.

Recomendaciones y Sugerencias de Mejores Prácticas

Muchos desafíos tienen que ser atendidos. Las personas llamadas a ser misioneras provienen de muy diversos antecedentes educativos y ministeriales. En algunos países tienen entrenamiento completo de escuela bíblica y en otros tienen muy poco. Esto requiere que los programas de capacitación misionera se adapten a cada contexto.

1. Desafío #1. ¿Qué necesita aprender el misionero?

R. Nos gustaría sugerir múltiples opciones según el nivel de desarrollo de un país para enviar misioneros. Un currículo básico con niveles de importancia para el nuevo candidato a misionero incluye:

1) Formación espiritual: un curso sobre el desarrollo del caminar espiritual de un misionero y el fomento de aptitudes en las disciplinas espirituales.

2) Una introducción a las misiones que incluye (estas se pueden dividir en más cursos):

- Teología de las Misiones tanto en el Antiguo como en el Nuevo Testamento.
- Una historia de las misiones—Un curso que se enfoca en la metodología que han desarrollado los misioneros.
- La misionología de las “tres autonomías” de la plantación de iglesias autóctonas.

3) Contextualización intercultural—Un curso sobre la importancia de la identificación con la cultura/idioma local.

4) Estudios específicos en la religión principal del pueblo de vocación del misionero.

5) Idioma inglés: muchos equipos internacionales usan el inglés como idioma común para las reuniones locales. Haber aprendido inglés también puede ayudar al misionero a aprender el idioma local.

6) Discipulado—Cursos de mentoría.

7) Estudios Bíblicos—Cursos en las siguientes áreas.

- Los Evangelios
- Hechos
- Introducción al Antiguo y Nuevo Testamento
- Doctrinas bíblicas desde una perspectiva pentecostal
- Neumatología

8) Movilización misionera: los misioneros deben poder inspirar y equipar a las iglesias locales para participar en misiones globales, incluyendo tanto los miembros como al liderazgo.

9) Consulte los anexos I, II y III para obtener más sugerencias sobre programas probados de capacitación misionera.

2. 2. Desafío #2. ¿Cuánto tiempo se requiere?

Si es posible, lo ideal sería un mínimo de un año de capacitación básica, seguido de una pasantía con un misionero veterano (hasta por un año).

3. Desafío #3. ¿Cómo empezar?

¡Lo importante es EMPEZAR! Si un país tiene una escuela bíblica local, solicite incluir esta especialidad en el programa básico, destacando los cursos prioritarios u ofreciendo cursos especiales en formatos de seminario. Si no hay una escuela en la actualidad, busque comenzar un sitio de clase, usando una iglesia local como anfitrión, con un profesor(es) visitante(s), preferiblemente misioneros veteranos. Cuando sea posible, exponga a los estudiantes a una variedad de maestros de diversas culturas. En un curso en bloque (es decir, un formato de una semana completa) es posible que profesores visitantes vengan a enseñar. Sea creativo con el formato y el sitio. La capacitación es vital para el éxito de un misionero en el campo, particularmente con un conocimiento básico de la fe, de la adaptación y las necesidades interculturales. Sin embargo, el primer paso es **¡¡¡COMENZAR A FORMAR OBREROS INTERCULTURALES!!!**

4. Reto 4#. ¿Qué modelo usar?

Una talla no sirve para todos. Es necesario que haya apertura para las diferentes formas de la obra misionera moderna. Cada obrero necesita una comprensión clara de los conceptos básicos espirituales y prácticos, así como herramientas para el aprendizaje permanente. Además de la plantación de iglesias, la base para la obra misionera sostenible, diferentes aspectos pueden incluir temas como el ministerio de niños, el discipulado y la educación bíblica, incluso se puede agregar un ministerio holístico. Otros ministerios especiales como traducción de la Biblia, aviación misionera, etc. pertenecen al panorama general de los diversos ministerios en misiones. Los negocios como misión (BAM, por sus siglas en inglés) o como transformación (BAT, por sus siglas en inglés) también son formas efectivas de cumplir la Gran Comisión en muchos contextos. La idea de hacer tiendas de campaña usada por Pablo también puede ser practicada hoy por profesionales globales (GP, por sus siglas en inglés). El ministerio a corto plazo ha crecido mucho durante las últimas décadas. La capacitación de misioneros a corto plazo también necesita atención especial.

Las formas de hacer misiones hoy, mencionadas anteriormente, también necesitan atención en la formación de programas de capacitación. Los diferentes tipos de obreros en misiones necesitan el mismo tipo de equipamiento espiritual, aunque las formas prácticas de HACERLAS varían (integrar incluso a los médicos de cabecera en los objetivos estratégicos de las misiones es tanto un desafío como importante). Mantener a los diferentes tipos de obreros juntos en la misma visión y establecimiento de objetivos, requiere un programa de capacitación bien coordinado y con suficiente flexibilidad.

5. Reto 5#. ¿Cómo entrenar a los enviados?

No solo los que van necesitan capacitación, los remitentes/enviadores también deben ser capacitados. Cada miembro de la iglesia necesita movilizarse para participar en misiones a través de su iglesia local. Todos los líderes de la iglesia, incluidos los pastores, necesitan capacitación para moldear o remodelar sus hábitos ministeriales para incluir la movilización misionera en su iglesia local. Necesitan conocer el estado de la evangelización mundial. La Simply Mobilizing Organization (www.simplymobilizing.com) ofrece herramientas prácticas (cursos Kairos, etc.) para aprender los hechos globales básicos desde la perspectiva de la misión. Los futuros pastores necesitan ser capacitados en sus programas de capacitación ministerial para tener una visión y un compromiso misionero global.

6. Reto 6#. ¿Cómo formar a los formadores?

Tanto los mentores misioneros como los maestros misioneros deben continuar aprendiendo durante toda la vida y también se beneficiarán de los seminarios que se enfocan en el estado del evangelismo mundial.

7. Desafío 7#. ¿Dónde entrenar?

Una buena cooperación entre los institutos de formación, las iglesias locales y el departamento/organización de misión, es fundamental. A veces, la capacitación puede tener lugar en instituciones teológicas existentes como parte integral de los programas; en otras ocasiones, será necesario separar la capacitación en una escuela misionera especializada. En algunos lugares, la capacitación regional podría ser factible. La estructura de envío de misiones debe aprovechar todos los recursos disponibles que podrían incluir cursos en línea y regionales o congresos y eventos patrocinados por la FRAMAD.

ANEXO I
El Modelo Del Instituto Rumano De Formación Misionera APME

Cursos de Primer Año	Cursos de Segundo Año
Orientación Estudiantil	SIIR I Introducción al Islam
Disciplina Espiritual	SIIR 2 Islam Popular (pueblo islam, las mujeres en el islam)
Introducción al Nuevo Testamento	SIIR 3 Ministerio en el Contexto Islámico
Introducción al Islam	SIIR 4 Salud espiritual cuando se ministra en una zona restrictiva
Teología Misionera	SIIR 5 Discipulado en un contexto islámico
Historia de la Misión	SIIR 6 Teología islámica
Apologética	Comunicación Transcultural
Guerra espiritual	Plantación de Iglesias
Ministerio Infantil	Apologética
Viziunea Personală a Liderului	Guerra espiritual
Metodología de Estudio Bíblico y Hermeneutica	Visión Personal de un líder
Homilética (Predicación Expositiva)	Contextualización
Hechos de Los Apóstoles (desde la perspectiva Misionológica)	Religiones del mundo
Aprendiendo un Lenguaje Extranjero	Liderazgo y Trabajo en equipo
Introducción al Antiguo Testamento	Religiones del Mundo
Neumatología	Internado de 2 meses en el campo
Viajes Misioneros de corto plazo	Vino viejo en Odres nuevos
La Historia del Cristianismo	Evangelización en las Misiones
Orientación Misionera	Finiquitando Trabajos de Diploma
Discipulado	Trabajo restante, Temas, Proyecto, etc.
Visión Holística	Sustentación del Trabajo de Diploma
Reino de Dios	Señales y Maravillas
Carácter Misionero	Pedagogía
Los Evangelios	Ética Cristiana
El Evangelismo en las Misiones	Juventud
Bi-vocacionalismo	Antropología
Vida Familiar	

ANEXO II

Un plan de estudios modelo opcional para la capacitación misional (Finlandia)

(Arto Hämäläinen: “Enseñando Misiones en las Universidades”, Un Manual para Iniciar y Desarrollar Escuelas Bíblicas, ed. Ulf Strohhahn, Helsinki: Fida Internacional, 2020.)

Misionología Fundacional:

Misionología incluyendo Missio Dei
Historia de las Misiones
Religiones del mundo
Hermenéutica para contextos misioneros
Curso de Kairos (para una visión general y motivación por las misiones)
Hermenéutica misionológica sobre libros bíblicos particulares: Juan, Hechos, entre otros

Misionología aplicada:

Antropología cultural, incluidas las visiones del mundo.
Evangelización
Estrategias y métodos de misión, incluida la plantación de iglesias
Lingüística
Vida personal y familiar de los misioneros
Comunicaciones interculturales
Vida de oración y guerra espiritual
Liderar/pastorear en contextos extranjeros

Cursos Prácticos:

Curso de Kairos (con énfasis en UPG)
Trabajo en equipo
Ministerio de Rehabilitación
Cursos de idiomas extranjeros
Cursos en combinación con estudios de desarrollo: agricultura, construcción, derechos humanos, cuestiones de género, empoderamiento, justicia política, etc.
Medios y técnicas de comunicación.
Creación de apoyo y recaudación de fondos
Plantación de iglesias
Introducción médica y Primeros auxilios

Cursos especializados:

Islam
Hinduismo
Otras religiones
Ministerio de niños y jóvenes
Especialización regional: (p. ej., isleños del Pacífico, ministerios urbanos, ministerios tribales, etc.).
Misión entre cultos y sectas
Traducción de la Biblia
Atención a personas con discapacidad
Cursos prácticos de electricidad, fontanería, etc.
Ayuda humanitaria
Cursos preparatorios para tiendas y negocios como misión
Internet, Redes Sociales
Radio y televisión

Construyendo Estructuras de Movilización para Misiones Globales

Si una estructura misionera no se moviliza adecuadamente, no avanzará ni crecerá.

Original preparado en junio de 2022, por el Grupo de Trabajo de Mejores Prácticas de la FRAMAD Parte 2

Introducción

Llevar a los nuevos obreros globales desde el llamado hasta el despliegue es el proceso llamado movilización. Los pasos involucrados son de vital importancia para el servicio misionero eficaz, así como para asegurar que aquellos que han sido llamados no se abstengan de ir al campo por falta de un proceso adecuado. Si una estructura misionera no se moviliza adecuadamente, no avanzará ni crecerá.

Justificación

Sin estructuras y procesos adecuados, uno deja el éxito al azar y a la mera esperanza de que un obrero enviado al campo esté listo para los desafíos de vivir y ministrar en el extranjero. Si uno considera la movilización de un ejército, ciertos componentes del proceso son críticos para el éxito en el campo de batalla.

1. Fundamento filosófico y observaciones.

Hay cuatro pasos en el despliegue de un ejército y, para nuestros propósitos, un ejército de obreros globales.

El primer proceso de movilización es el **reclutamiento**. Un buen ejército busca a los combatientes más fuertes, brillantes y valientes. Estamos buscando a los llamados, aquellos que han sentido que el Señor les ha hablado sobre el servicio en un entorno transcultural. El reclutamiento encuentra a aquellos a quienes Dios llamó y los conecta con la estructura de envío que ayuda a brindar oportunidades donde sienten que Dios les ha pedido que vayan. Además, el reclutamiento patrocina o está presente en eventos que desafían a las personas a comprometer sus corazones con el llamado del Señor para el servicio global.

El segundo proceso de movilización es **la investigación de antecedentes**. El hecho de que las personas digan que tienen un llamado en su vida no significa que estén listas para comenzar. Un buen proceso de investigación puede descartar a algunas personas con motivos impuros, algunas que pueden no estar listas a pesar de un llamado fuerte y algunas que atraviesan desafíos que pueden hacer que el servicio misionero no sea adecuado en el momento de su llamado. El proceso de investigación debe considerar lo siguiente: solicitud (información general), referencias, entrevistas, experiencia ministerial, aptitud física, educación, capacidad de aprendizaje del idioma, posturas doctrinales, salud mental, historial financiero y cualquier otra información que pueda ayudar a una agencia de envío a considerar si un candidato es apto para el campo y cuándo.

El tercer proceso de movilización es el **entrenamiento**. La capacitación previa al despliegue es vital para preparar a los obreros globales para el servicio en la primera línea de la Gran Comisión. Volviendo a la ilustración anterior del despliegue de un ejército, antes de que los soldados vayan al campo de batalla pasan por un riguroso entrenamiento. El ejército no solo entrega un arma a la persona y le dice que se vaya. La capacitación previa al campo de un obrero global puede contener, entre otras, las siguientes áreas: comunicaciones interculturales, estudios en religiones del mundo, establecimiento de expectativas adecuadas, financiamiento, manejo de conflictos internos y externos, seguridad personal, guerra espiritual, creación de ritmos familiares saludables, metas y valores de la misión, y cualquier otra capacitación que una agencia de envío considere esencial para la misión.

La última área clave en el proceso de movilización es el **lanzamiento o despliegue** en el campo. Un obrero global no puede simplemente subirse a un avión y partir sin que las personas en el extremo receptor estén listas para su llegada. Cuando llegan nuevas unidades del ejército al campo, generalmente se las espera. Los comandantes en el terreno están listos para su llegada y preparados para ayudarlos a ser efectivos en el campo de batalla. El proceso de desplegar obreros globales en el campo requiere reflexión y trabajo con el extremo receptor de la misión para lograr el éxito. Antes de que puedan desplegarse, deben ocurrir varias autorizaciones: 1) financiera: ¿tienen suficientes fondos o compromisos, para que no se conviertan en una carga para el país anfitrión? 2) visa: ¿tienen una forma legal de vivir en el país en el que trabajan? y 3) llegada: ¿están los obreros globales y la iglesia nacional (donde exista) listos para recibirlos, tienen sus fechas de llegada y han preparado un lugar para quedarse?

Recomendaciones y Sugerencias de Mejores Prácticas:

Cuatro áreas de mejores prácticas pueden ayudar a los procesos de reclutamiento, investigación, capacitación y lanzamiento.

A. Designe a alguien responsable de cada área (o de las cuatro áreas si la estructura de envío de misiones es pequeña).

A menos que sea el trabajo de alguien, entonces no es el trabajo de nadie. Asegúrese de indicar claramente quién está a cargo de cada una de las áreas anteriores. A menudo, Dios llama a las personas a trabajar en estas áreas. Encontrar a alguien que tenga pasión por la movilización puede ser un tremendo regalo para la organización del país. Si la estructura de envío de misiones es pequeña y el número de misioneros desplegados es limitado, entonces asigne a una persona para que supervise las cuatro áreas.

B. Como equipo de liderazgo, piense en cada paso y determine cuáles tomar para lograr los máximos resultados.

Tener reuniones periódicas con los líderes de envío y recepción permitirá que el departamento de movilización evolucione y mejore con el tiempo. Determine de dónde provienen los obreros, qué información ayuda en el proceso de investigación, qué piezas de capacitación son importantes para que el obrero aprenda, y qué experiencias han tenido las personas después de llegar al campo. Tomarse el tiempo regularmente para pulir las estrategias de movilización conducirá a una mayor retención y éxito de los obreros en el campo.

- C. Colaborar con otras organizaciones afines de envío.
Solicite información y recursos a otras organizaciones afines, incluso recursos humanos. Otra organización podría tener un entrenador para abrir un nuevo departamento. Otra organización podría ayudar cuando llegan los primeros obreros y se establecen en un país, navegando por las complejidades de encontrar una casa, abrir una cuenta bancaria, registrarse con las autoridades gubernamentales, encontrar una escuela de idiomas y otros temas de lanzamiento. No lo hagas solo; consigue ayuda. No intentes reinventar algo que ya existe; simplemente hágalo único para cada estructura de envío de misioneros.
- D. Comprométase con la retención y el desarrollo a largo plazo de los obreros.
Los obreros globales deberían actualizar su conjunto de habilidades constantemente. Los obreros se lanzan por primera vez, pero también se relanzan durante las visitas domiciliarias y los momentos de recaudación de fondos. Vemos esto en el Libro de los Hechos. El apóstol Pablo consideró a la iglesia de Antioquía como su base de operaciones y la lanzaría y relanzaría desde allí varias veces durante sus años de ministerio misionero en el mundo antiguo. Como estructura de envío de misioneros, haga que las visitas de regreso de los misioneros a su país de origen sean un tiempo de refrigerio, capacitación y reenvío. Los obreros pueden quedar aislados en su lugar de ministerio y no estar al tanto de las herramientas, tendencias y tácticas actuales para alcanzar a los perdidos. Un tiempo periódico en casa desarrolla más conocimiento en un obrero global, y un desarrollo bien planificado muestra que la organización en general se preocupa por sus misiones y obreros.

La movilización incluye equipar a los miembros y líderes de la iglesia local para participar en el envío de los misioneros y el apoyo continuo de los misioneros en el campo. El enfoque de la movilización de la iglesia local se destaca y desarrolla en la Parte 2 número 10.

Crear Recursos que Promuevan las Misiones

No hay escasez de recursos para responder a la Gran Comisión.

Original preparado en junio de 2022, por el Grupo de Trabajo de Mejores Prácticas de la FRAMAD Parte 2

Introducción

La humanidad vive en la era de la información. Hoy en día, cuando las personas se interesan por algo, buscan información en línea. En esta era moderna, los recursos atractivos, informados, inspiradores y bien organizados llevan a las personas interesadas en las misiones a invertir su oración, sus finanzas y su tiempo para participar en la misión de Dios.

Justificación:

La información y el fácil acceso a ella lo es todo hoy en día. La creación de recursos que la gente quiera usar mejora todos los aspectos de la misión. En el pasado, hemos hablado de los tres grandes: orar, dar y partir; no han cambiado mucho a lo largo de los años, y cada uno apoya al otro. Jesús ordenó a todos sus creyentes que fueran hasta los confines del mundo. Algunas personas tienen la responsabilidad de ir y otras de enviar. Sin embargo, no es solo trabajo de la estructura de envío enviar, todos deben ser remitentes.

Fundamento filosófico y observaciones:

¿Qué estimula a alguien a buscar más información? La respuesta a esta pregunta es, en última instancia, el objetivo final de la misión de recursos. La estructura de las misiones, de alguna manera, debe despertar el interés de las personas en las misiones lo suficiente como para que quieran saber más que solo Mateo 28:19–20. Cuando está alimentado por excelentes recursos, este interés estimula el dar, la oración y el ir. Grandes recursos encienden una pasión por la Gran Comisión. Si alguien se involucra con grandes recursos misioneros, crece en la oración, el dar, el ir y el enviar, y también se convierte en un mejor defensor de los demás.

Varios recursos informan e inspiran en ese sentido:

1. **Recursos escritos.** Un periódico/revista de misiones con historias de obreros en el extranjero es un buen comienzo para informar a las personas sobre cómo sus oraciones y ofrendas afectan al mundo. Los diarios y los devocionales son herramientas excepcionales para que las personas se adentren en una rutina diaria de pensar y orar por las misiones y los obreros. Estos también pueden inspirar a las personas a verse a sí mismas en las historias y tomar un papel más activo en la Gran Comisión. Además, las biografías de grandes misioneros pueden inspirar a las personas a asumir su propio desafío de llevar el evangelio a otras personas.
2. **Recursos de vídeo.** Estos pueden ayudar a las personas a ver el campo por sí mismos, contando la historia de los obreros del país y las personas y los lugares donde trabajan. Nada habla más fuerte que una imagen o un video de los eventos actuales en el campo. Las llamadas en vivo y los videos preparados pueden resultar efectivos para ayudar a los

remitentes a sentir que están allí con los obreros a los que apoyan. Un video puede contar una historia y tener un impacto aún mayor que un sermón de misiones.

3. **Recursos digitales.** Estos incluyen sitios web y publicaciones en redes sociales. El comienzo de esta sección decía que el mundo está en la era de la información en la que las personas quieren un acceso rápido y fácil a la información: qué tan rápido usan los motores de búsqueda como Google y Bing. Estos llevan a las personas a sitios web con más información. Además, las redes sociales han cambiado el mundo. Aprovechar el contenido en varias plataformas para informar y presentar puede mejorar las oportunidades misioneras de un país y permitirles interactuar activamente con las personas sobre la Gran Comisión.

Recomendaciones y Sugerencias de Mejores Prácticas:

Aquí se describirán tres mejores prácticas, pero cada país de envío debe pensar cuál podría ser mejor para su país.

1. Asegúrese de que los recursos enseñen la **misionología correcta**. La definición de la misión de Dios varía significativamente entre las agencias enviadoras y especialmente entre los constituyentes de la iglesia local. La estructura de envío debe permanecer en la misión de hacer discípulos a todos los pueblos. Con demasiada frecuencia, las personas definen las misiones como simplemente hacer un buen trabajo en un país extranjero o llegar a los expatriados de su país que viven en el extranjero. Los recursos siempre deben apuntar a la obra de hacer discípulos.
2. Las iglesias y los cristianos individuales se comprometerán con los recursos de una estructura misionera si los hacen **relevantes**. Antes de crear un recurso o promover una publicación periódica, realice una encuesta entre el público objetivo y pregúnteles qué les gustaría escuchar. Los recursos de las misiones se centran con demasiada frecuencia en contar la historia de la estructura de envío en lugar de averiguar qué necesitan las iglesias. Recuerde siempre el trabajo principal de los pastores de iglesias locales en su país: discipular a su propia gente. Si los pastores ven un recurso que les ayuda a hacer eso, lo usarán y lo promoverán.
3. Los recursos deben ser **estéticamente atractivos**. Involucre a profesionales en la creación y el diseño de cualquier recurso, ya sea escrito, en video o digital. Si un recurso es atractivo a la vista, tiene más posibilidades de que se haga clic en él, se mire o se lea. A menudo se pueden encontrar personas en las iglesias que hacen esto profesionalmente y que están dispuestas a donar tiempo para crear recursos para la estructura de envío. No lo haga solo, busque personas que el Señor ha dotado en estas áreas para ayudar.

Además, no se olvide de los **jóvenes y los niños**. Todos los tipos de recursos anteriores deben crearse para niños y jóvenes. Si se les enseña a una edad temprana a orar, dar e ir, también lo harán cuando sean adultos.

Brindando Transparencia y Excelencia en la Administración de Recursos.

Si hay confianza, la gente responderá dando más. Si no hay confianza, la gente no dará.

Original preparado en junio de 2022, por el Grupo de Trabajo de Mejores Prácticas de la FRAMAD Parte 2

Introducción

La Biblia dice: “Ahora, una persona que es puesta a cargo como administrador debe ser fiel”. (1 Corintios 4:2 Nueva Traducción Viviente). Si hay confianza, la gente responderá dando más. Si no hay confianza, la gente no dará.

Justificación

Si la estructura de envío de misioneros no tiene una buena administración en los recursos que se le confían, las iglesias y los donantes no confiarán en ellos y por lo tanto no darán. Además, esto se usará como una "excusa" para no responder. Por lo tanto, es esencial que la buena administración y la transparencia sean una parte clave de la estructura de las misiones.

Fundamentos Filosóficos y Observaciones

La estructura de envío de misioneros está obligada a realizar sus actividades con responsabilidad y transparencia. Al igual que con toda organización cristiana, la estructura de envío de misioneros debe transmitir información al público sobre sus actividades, finanzas, logros y procesos de toma de decisiones de manera regular y abierta, a fin de generar y establecer comprensión y confianza. La falta de informes adecuados y transparentes es una de las principales causas de la desconfianza de los donantes que daña la imagen de toda la estructura de envío de misioneros.

La excelencia en la administración de los recursos se establecerá como principal inquilino para que todas las personas involucradas en la estructura sean confiables, dignas y dotadas. Antes de generar confianza, la estructura de envío de misioneros necesita construir relaciones, lo que requiere tiempo e intencionalidad. A medida que crezcan en la relación con sus donantes, obtendrán información sobre las expectativas de sus donantes que les ayudarán a establecer el rumbo para responder adecuadamente.

Por otro lado, la relación con los misioneros de la estructura de envío de misioneros debe ser cercana para que puedan ver el panorama general donde son parte del equipo. La estructura y el misionero, juntos, van al campo misionero para cumplir el mandato del Señor. El misionero debe saber que la estructura está con ellos, y tiene el mismo compromiso que permanece con la misión.

Al planificar y presupuestar, la estructura de envío de misioneros debe asegurarse de contar con los recursos adecuados para funcionar y cumplir con su tarea administrativa. El financiamiento para esto puede provenir de un porcentaje de las ofrendas de los misioneros. Al mismo tiempo, el porcentaje utilizado para la administración no debe poner en riesgo los proyectos, la estabilidad

financiera y la sostenibilidad de los misioneros. La estructura misionera también debe vivir dentro de su propio presupuesto y no crear déficits. Sería útil que la iglesia nacional también contribuyera al presupuesto administrativo de las estructuras misioneras.

Al establecer el presupuesto tanto del misionero como de la estructura de envío, los fondos de emergencia deben reservarse e incluirse en el presupuesto. Esta es una necesidad debido a tener obreros globales en entornos complejos y en un mundo donde las políticas y las situaciones pueden cambiar minuto a minuto. Aún así, hay algunos aspectos que la estructura misionera puede presupuestar y deben crear una cultura de ahorro para cubrir gastos de salud, viajes, inmigración y un plan de jubilación.

Es importante tener una cuenta bancaria separada a nombre de la estructura de envío de misioneros o administrada por ellos si es legalmente necesario tenerla a nombre de la iglesia nacional. Esto permite que la estructura misionera tome decisiones en el momento oportuno y lleve la contabilidad necesaria. También ayuda a prevenir el desvío de fondos de su propósito previsto. Las estructuras de envío de misioneros de algunos países pueden tener detalles diferentes, pero los principios del uso ético del dinero siguen siendo los mismos.

Recomendaciones y sugerencias de mejores prácticas

1. Generar confianza y brindar transparencia.
 - A. Sea intencional en la construcción de relaciones con donantes y misioneros.
 - B. Contar con un software confiable para contabilidad y generación de informes.
 - C. Construir y mantener la base de datos de contactos.
 - D. Brindar oportunidades para construir relaciones entre donantes y misioneros.
 - E. Ofrecer oportunidades de establecer contactos para los misioneros.
 - F. Hablar y reportar la verdad.
 - G. Agradecer, reconocer los esfuerzos, resaltar los logros.
 - H. Fomentar y modelar la transparencia.
 - I. Admitir cuando no sabes algo.
 - J. Aceptar la ayuda de los demás.
2. Por una sana gestión de los costes de administración.
 - A. Administrar los fondos con el panorama general en mente de la Gran Comisión.
 - B. Contratar a la mejor persona para un puesto (administración).
 - C. Dar la bienvenida a los voluntarios.
 - D. Invertir en promociones y desarrollar relaciones.
 - E. Invertir en el cuidado de los misioneros
 - F. Mantener los costos de viaje dentro de las prioridades y gastos justificables.
3. Para crear reservas.
 - A. Crear una cultura del ahorro tanto en la organización como en los misioneros.
 - B. Honrar el propósito de los fondos. No autorices un uso diferente (recuerda generar confianza).
 - C. Sea sensible cuando ocurran emergencias, trabaje por respuestas con los donantes y los misioneros.

- D. Una recomendación, cada presupuesto debe incluir una contribución mensual a una cuenta de ahorros para la compra del pasaje aéreo de regreso para cada misionero.
4. Cuentas bancarias separadas.
- A. Explique la necesidad de administrar los fondos en una cuenta separada.
 - B. Explique los riesgos de no tener una cuenta separada.
 - C. Proporcionar informes financieros para mantener informada a la junta.
 - D. Brindar confianza al tener firmas conjuntas al transferir fondos o realizar pagos.

Trabajo en Red y la Colocación de Obreros en Otros Países

La colocación de obreros es un componente clave de una estrategia misionera efectiva.

Original preparado en junio de 2022 por parte del grupo de trabajo de mejores prácticas de la FRAMAD

Introducción:

Para ubicar efectivamente a los obreros en otros países, es vital comunicarse y trabajar en red tanto con la iglesia nacional local como con las agencias misioneras hermanas de otras naciones presentes en el área. Las estructuras de envío de misiones trabajan mejor juntas como equipos internacionales cuando es posible.

Justificación:

Las agencias misioneras deben evitar el desgaste mediante la preparación de un entorno que facilitará la transición de los nuevos obreros y les ayudará a identificar oportunidades para el ministerio que bendecirá tanto al obrero como al organismo nacional. También deben ayudar a sus misioneros el primer año ayudándolos con la adquisición del idioma y brindándoles un mentor local.

Principios Generales y Observaciones:

1. **Colaboración:** Es de vital importancia ofrecer ayuda en la colocación de nuevos obreros misioneros por parte de Las Asambleas de Dios y otras organizaciones hermanas con filosofía misionera compatible (por ejemplo, las estructuras misioneras que tienen membresía con el FMP y CM). La FRAMAD y CM permite la creación de redes como remitentes de misiones en todo el mundo y ofrece la posibilidad de proporcionar contactos para asesorar nuevas ubicaciones para ayudar con los primeros años de servicio interculturalmente y, con suerte, aumentar la longevidad y la productividad en el campo de servicio.
2. **Preparación logística:** La estructura de envío de misiones debe organizar la logística para los nuevos candidatos antes de que sean enviados.
 - A. Las mejores opciones de capacitación para su asignación
 - B. Mejores plataformas para obtener visas (qué tipo de visas)
 - 1) ONG
 - 2) Educación
 - 3) Negocios
 - 4) estudiante
 - 5) Religioso

- C. Identificar las mejores opciones y oportunidades de escuelas de idiomas
- D. Explorar oportunidades de ministerio para el candidato.
- E. Determinar qué idioma(s) se necesitan. Determine si se requiere un conocimiento práctico del inglés para la interacción del equipo.

3. **Trabajo en red y Comunicación:** este trabajo en red y comunicación es entre el emisor y el receptor.

A. Donde hay una organización eclesiástica nacional:

- 1) Consultar con la iglesia nacional sobre las formas más rentables en que el misionero puede servir y contribuir. Guiar al misionero en sus primeros pasos de servicio junto al cuerpo de la iglesia nacional.
- 2) Insistir en que el misionero se identifique culturalmente para impactar al grupo de personas.
- 3) Ayudar al nuevo obrero a encontrar dónde encaja mejor y seguir el llamado de Dios para colaborar con la iglesia nacional.
- 4) Ser proactivo en el aprendizaje de la estructura de la iglesia nacional y su visión antes y después del envío del misionero.
- 5) Explorar áreas donde un misionero puede tener un impacto. Mirar más allá de lo que existe a nuevas posibilidades.

B. Donde no hay una estructura de iglesia nacional:

- 1) El obrero necesita una mentalidad de “pionero”, pero también debe tener una “red de seguridad” de tutoría y asociación que se puede establecer ya sea con líderes de misiones de su país de origen o con organizaciones hermanas.
- 2) Proporcionar modelos de cómo cada obrero en potencial puede comenzar a participar en misiones en un contexto fronterizo.
- 3) La creación de redes con obreros de ideas afines es clave para ofrecer ayuda al obrero pionero durante todo el proceso de establecerse en un nuevo contexto.
- 4) Reconocer que los modelos de “iglesia” pueden diferir mucho de una cultura a otra.
- 5) Los grupos de personas no alcanzadas exigen esfuerzos pioneros. Aun así, el pionero necesita el apoyo de los mentores.
- 6) El objetivo de la creación de redes es desarrollar comunidades de fe (iglesias locales) que eventualmente formarán redes (una iglesia nacional).

C. Ejemplos de colaboración en redes:

- 1) FRAMAD ofrece oportunidades increíbles para la colaboración internacional para ayudar a la causa de las misiones en todo el mundo.
- 2) Buscar contactos y ayuda en la creación de redes con aquellos miembros de FRAMAD que ya están en el sitio (por ejemplo, se brindó ayuda para ubicar a obreros rumanos en 26 países, muchos en países difíciles donde la religión dominante es el Islam).

3) Los puentes de comunicación son vitales. Trabajar con los remitentes de misiones de América Central y del Sur y las estructuras de la iglesia en Rumania, Bulgaria, Macedonia y Albania ha ayudado a mejorar la colaboración para impactar áreas difíciles y abrir puertas para que prosperen nuevos remitentes.

Mejores Prácticas Para La Creación De Redes Y La Colocación De Obreros:

1. **Mentoreo:** existe la necesidad de un entorno "seguro" para los primeros pasos en el aprendizaje del idioma, la adaptación cultural, una caja de resonancia para preguntas e inquietudes. Para facilitar esto, los compañeros de trabajo veteranos pueden ofrecer ayuda, dirección y aliento a los recién llegados.
2. **Obtención de visas:** Los misioneros a menudo necesitan renovar sus visas. Viajar a países vecinos en lugar de regresar a su país de origen para actualizar sus visas es una gran opción.
3. **Trabajo en red:** Establecer equipos de compañeros de trabajo en el sitio local, con quienes un obrero puede compartir, discutir situaciones y colaborar juntos.
4. **Intencionalidad:** Centrarse en ayudar a las nuevas agencias misioneras a desarrollar su propia capacitación y estructura misionera, incluida la logística de los informes financieros y la ubicación.
5. **Memorándum de Entendimiento (MDE):** Las estructuras de las misiones deben tener roles y expectativas claramente definidos. El MOU aclara lo que se puede esperar de otras organizaciones y viceversa.
6. **Afirmar el valor de los equipos internacionales:** como Frontiers y más recientemente Live Dead Arab World los han practicado. Pueden proporcionar una infraestructura que un nuevo remitente no tiene.
7. **Participar en eventos organizados:** estos eventos brindan oportunidades para reunirse y establecer contactos con estructuras misioneras afines (los congresos y cumbres de la FRAMAD, los congresos de FMP y otras reuniones regionales).

Personal Comprometido y Soporte Ministerial

Un ministerio de misiones debe organizarse y adquirir la confianza de todos.

Esto solo pasa con personal comprometido.

Original preparado en junio de 2022 por parte del grupo de trabajo de mejores prácticas de la FRAMAD

Introducción:

A medida que un nuevo país de origen comienza a imaginar cómo enviar a sus obreros, la necesidad de organizarse y desarrollar una estrategia para enviar obreros a una nueva tierra o grupo de personas es un paso vital. Esto necesita planificación para que la estructura del remitente misionera pueda crecer a medida que Dios llama a más obreros para servir “hasta los confines de la tierra”.

Justificación:

Cada iglesia nacional necesita, con el tiempo, encontrar un 'campeón': un líder local y respetado que se dedique personalmente a la causa de enviar obreros para alcanzar otras culturas y que voluntariamente invierta su vida en promover a nivel nacional la visión de misiones interculturales. Esta persona necesita desarrollar un equipo de líderes con mentalidad misionera que ofrezcan voluntariamente su tiempo para comenzar y habilitar el proceso. Las estructuras de envío de misioneros NECESITAN ORGANIZARSE. Para enviar misioneros de manera eficiente, debe surgir un equipo de obreros de apoyo, dedicados a la meta de enviar a estos obreros globales hasta los confines de la tierra.

Principios Generales y Observaciones:

1. **La importancia de los líderes de tiempo completo.** Cada estructura de envío de misioneros necesita líderes que puedan dedicar porciones significativas de su vida y tiempo a la movilización de la iglesia y la organización de la estructura. Al principio esto puede no ser a tiempo completo. Sin embargo, con el crecimiento y el progreso, esto puede convertirse en un trabajo de tiempo completo con la necesidad de un salario.

2. **La importancia del personal de apoyo al ministerio.** La carga de trabajo pronto puede volverse demasiado para una sola persona. El líder nacional necesita comenzar a desarrollar un equipo de compañeros de trabajo para manejar las áreas de trabajo específicas, cada una con diferentes responsabilidades.

A. Una secretaria debe ser uno de los primeros miembros del personal del ministerio en contratarse. Esta persona debe mantener comunicación tanto con los misioneros como con las iglesias locales y promover las misiones a través de materiales impresos, el teléfono e Internet.

1) La transparencia económica es clave para generar confianza en los seguidores.

2) Se debe utilizar software financiero para ayudar en esta tarea (disponible a través de la CM FRAMAD). Un país da testimonio de un experto que vino de Centroamérica con un software para ayudarlos a organizar su estructura financiera. Trajeron el software utilizado en América Latina para rastrear e informar las ofrendas; como resultado, pudieron ofrecer resúmenes anuales detallados de lo que cada iglesia había dado, lo que cada misionero había recibido, y cómo adaptar el software a las necesidades en Rumania de manera efectiva. La diferencia que hizo este software fue indescriptible.

- B. Igual de importante es un trabajador financiero para supervisar los informes, alguien capacitado como contador financiero, para recibir, ingresar datos, dar informes de progreso sobre y para cada misionero a medida que recauda los fondos necesarios.
- C. Una adición importante es un equipo de promoción, compuesto por pastores y líderes locales, para acompañar a los misioneros principiantes para ayudarlos a presentar su visión en las iglesias y aprender cómo recaudar fondos.
- D. A medida que aumenta la carga de trabajo, se hace necesario agregar más personal. Comience poco a poco y deje que la visión crezca constantemente. Esté preparado para ver crecer el personal de apoyo.
- E. Personal de la oficina de financiamiento. Cuesta tener personal de apoyo. A medida que los misioneros comienzan a recaudar apoyo mensual, la mayoría de los países evalúan un pequeño porcentaje (7%-10%) de las ofrendas que reciben para apoyar los ministerios de la oficina nacional de misiones. A medida que pase el tiempo, se agregarán más misioneros, permita que el tamaño del personal se corresponda con el número de misioneros que se envían.

Mejores Prácticas En Relación Al Personal Y El Soporte Ministerial

1. Idealmente, el director de misiones debería ser de tiempo completo. Tener un director y una oficina de misiones de tiempo completo señalará la prioridad de las misiones. Ayudará a movilizar más iglesias en misiones y ayudará a recaudar una mayor cantidad de fondos y a aumentar la participación de iglesias en misiones.
2. En algunos casos, el director de misiones es un pastor respetado y por lo tanto no puede ser de tiempo completo. Al mismo tiempo, aman las misiones y son un modelo junto con su iglesia. En estos casos, la estructura de envío de misioneros necesita un buen director ejecutivo de tiempo completo (u otro título) para ayudar a facilitar el crecimiento.
3. El director de misiones y el personal administrativo de las misiones requieren una orientación misionera básica.
4. La FRAMAD (Fraternidad Mundial de La Asambleas de Dios) ofrece un programa de mentoreo para nuevos directores. Esta herramienta debe ser utilizada por los nuevos directores y aquellos que no han sido asesorados previamente.
5. Todo el personal de apoyo ministerial debe ser evaluado periódicamente.
6. El personal de apoyo debe recibir una compensación justa por su trabajo.

7. Para asegurar la continuidad y la eficacia, se debe definir el mandato de un director de misiones.
8. La persona elegida para ser de tiempo completo debe tener una visión misionera y un llamado del Señor.
9. Debe haber una descripción clara del trabajo para cada persona de tiempo completo, ejecutivos y personal de apoyo.

Diferentes Modelos para un Comité Nacional de Misiones

Los líderes de misiones no deben trabajar solos, sino desarrollar un equipo apoyado por líderes clave.

Original preparado en junio de 2022, por parte del grupo de trabajo de mejores prácticas de la FRAMAD

Justificación:

Una estructura de envío de misiones efectiva no solo tendrá un líder bueno y efectivo, sino también un equipo a su alrededor. Una sola persona no conducirá a un país a un alcance misionero efectivo. Las decisiones importantes no deben depender de una sola persona. Además, existe la necesidad de un equipo para multiplicar el alcance y el impacto del líder. Un comité y/o equipo son esenciales para ganar el más profundo respeto a nivel nacional.

Principios Generales y Observaciones:

1. Si los líderes, pastores e iglesias ven la estructura misionera construida alrededor de una personalidad, habrá menos motivación y confianza para involucrarse y apoyarla.
2. Si un país no tiene un historial de participación misionera, una sola persona no podrá lograr los cambios necesarios para que la visión se difunda e involucre a la mayor cantidad de iglesias.
3. Es importante que haya algún tipo de comité y equipo. En algunos casos, puede ser necesario tener tanto un comité institucional como un equipo de personas que tengan el tiempo para ejecutar decisiones e implementar el trabajo necesario.

Diferentes Modelos para un Comité de Misiones:

Hay múltiples formas de organizar el comité nacional de misiones. Algunos de los posibles modelos disponibles son los siguientes:

1. Un modelo de “junta”.
En este modelo el comité está formado por líderes y pastores respetados que dan credibilidad a la organización, pero no tienen tiempo para invertir en liderazgo o detalles. Pueden reunirse tan solo dos veces al año o una vez cada dos meses. De ser así, se necesita otro tipo de equipo que se involucre más y se reúna con mayor frecuencia.
2. Un modelo de “Comité”.
Un comité se reunirá una vez al mes o al menos una vez cada dos meses. Estarán más involucrados en la toma de decisiones. Pueden organizarse por responsabilidades o por regiones (por regiones puede ser difícil al principio).
3. Un modelo de “Equipo Ejecutivo”.
Los dos modelos mencionados anteriormente también pueden denominarse “modelos institucionales”. En otras palabras, ayudan a que la estructura de las misiones sea respetada y parte de la “institución” u “organización”. A menudo es necesario,

especialmente cuando una estructura crece, tener también un tipo de equipo paralelo que estará compuesto por personas que tengan más tiempo y compromiso para implementar la visión de la estructura. Este equipo puede ser referido por muchas descripciones: Comité Ejecutivo (uno que ejecuta decisiones por un grupo que está institucionalmente sobre ellos), Comisión Administrativa, u otras opciones.

4. Un modelo de “Asistente Administrativo”.

Los empleados implementarán gran parte de la acción según lo guíe el liderazgo.

Diferentes Formas De Organizar Los Equipos.

Cuando la estructura crece y hay muchos misioneros en el campo, es común tener personas organizadas por “regiones”, con responsabilidad de veeduría y cuidado pastoral de las personas en una región en particular. Por ejemplo, "Región de África", "Región de Europa", etc. es para organizar por "enfoque religioso", no geográfico.

Al mismo tiempo, o especialmente al principio cuando la estructura misionera no tiene muchos misioneros, las áreas pueden dividirse en tareas: movilización (construir visión entre las iglesias), intercesión, identificación de futuros candidatos a misioneros, cuidado pastoral (para misioneros existentes) , etc. Por lo tanto, el equipo puede construirse en torno a diferentes tareas.

Dos Desafíos Comunes:

1. Tener líderes de misiones elegidos que no tienen visión o experiencia.

Descripción del escenario: Muchos países formaron estructuras misioneras cuando no tenían una visión misionera. Por lo tanto, la posición de las misiones es más un título que una función. Por lo tanto, se ha convertido en un gran desafío trabajar con esta realidad. Las mejores prácticas se enumerarán por separado para este escenario.

2. “Liderazgo institucional” en oposición a “liderazgo influyente”.

Otro problema común ocurre en muchos países cuando un país elige personas para un puesto que no pueden influir en los demás. “Liderazgo influyente” es una persona que lidera con el ejemplo, con la experiencia y tiene autoridad que proviene de su vida y ministerio y no solo de una posición institucional.

Mejores Prácticas Para Un Comité Y Equipos Nacionales De Misiones:

1. Un líder de misiones necesita multiplicar sus esfuerzos a través del desarrollo de un equipo de misiones efectivo, para crear una visión de misiones a nivel nacional.

2. Los miembros de cualquier nivel de liderazgo (nacional, distrital, grupo de trabajo, etc.) deben tener una visión misionera concreta y tangible.

3. Las elecciones para el liderazgo de misiones son aceptables si los candidatos tienen visión y experiencia en misiones. Los candidatos para el liderazgo misionero deben demostrar un historial de ofrendas misioneras y apoyo a la estructura misionera nacional, tanto personalmente como con su iglesia.

4. Solo las iglesias que han demostrado un compromiso con las misiones deben participar en el nombre o elección de líderes.
5. Animar a todos los líderes dentro de la estructura misionera a participar en actividades misioneras a corto plazo y ampliar su comprensión y experiencia.
6. Los líderes en la estructura de misiones deben pasar por un proceso periódico de evaluación.
7. En casos especiales donde hay un gran número de representantes de misiones regionales o distritales que son votados, pero muchos no siempre tienen una visión misionera, a continuación se presentan algunas de las mejores prácticas para ayudar a transformar las posiciones institucionales en posiciones espirituales que ayudarán a promover la visión.
 - A. Discutir con el liderazgo superior los desafíos de este problema y la importancia de tener personas con un historial de visión misionera y participación en estos puestos y buscar formas de mejorar el proceso de selección y/o encontrar formas de proponer cambios en la forma la iglesia nombra o elige personas.
 - B. Entender que, ante posibles reformas institucionales, hay que trabajar con la realidad actual. Busque aquellos representantes que puedan ser asesorados (formas de construir una visión a través de viajes a corto plazo, etc.).
 - C. Tener entrenamientos, retiros y tiempos donde el Espíritu Santo pueda formar estos líderes de misiones con visión y compromiso.
 - D. Identificar algunos distritos o áreas que puedan servir como “modelos” que motiven a esforzarse por hacer lo mismo.

Conclusión:

Jesús invirtió gran parte de su tiempo en orientar y capacitar a su equipo de 12 discípulos. A medida que el líder construye equipos, estos equipos no solo servirán para dar credibilidad a la estructura y multiplicar el impacto del líder al involucrar a otros, sino que ayudarán a contribuir a una mayor “masa crítica” de iglesias involucradas para que la estructura de envío de misiones vea su potencial realizado.

Facilitar La Asociación Entre Iglesias De Envío Fuertes Y Una Estructura De Envío Nacional

Híbrido de iglesia local y estructura de envío nacional en contextos donde las iglesias comenzaron a enviar por su cuenta antes de que surgiera una estructura nacional.

Original preparado en junio de 2022, por parte del grupo de trabajo de mejores prácticas de la FRAMAD

Justificación:

Todas las iglesias podrían beneficiarse de una estructura de envío, incluso aquellas que han trabajado previamente por su cuenta.

Principios Generales y Observaciones:

Algunos contextos dificultan tener una estructura de envío nacional unificada.

1. Las razones pueden variar desde iglesias que realizan misiones antes de que surja una estructura, hasta que algunas iglesias son de naturaleza muy autónoma y no encajan fácilmente en una estructura de envío nacional.
2. Otra razón puede ser que algunas iglesias cooperen poco con otras. Estas iglesias autónomas pueden evitar tener una estructura de envío organizada. Si históricamente algunas iglesias locales iniciaron el envío, es difícil que consideren alternativas.
3. El desafío en estos escenarios es que las iglesias más pequeñas pueden quedar “excluidas” del proceso de envío de misioneros porque no tienen la capacidad de hacerlo por sí mismas. En estos casos, un modelo “híbrido” podría ser posible. Una estructura misionera tendría un doble propósito, construir una relación entre iglesias que realizan misiones de forma autónoma y también ayudar a las iglesias más pequeñas que buscan cooperación con otras para enviar misioneros.

Mejores Prácticas Para Modelos "Híbridos":

1. Incluso si las iglesias locales son altamente autónomas en sus envíos, sin importar el motivo, estas iglesias pueden conectarse potencialmente con la estructura de misiones a través de eventos, oportunidades de trabajo en red, intercambio de información y contactos, beneficiando así tanto a las iglesias como a la estructura compartida.
2. Las iglesias autónomas que envían sus propios misioneros deben comunicar tanto a la estructura nacional de envío como a la iglesia nacional receptora, la información relacionada con el proceso de envío. Si no se recibe esta comunicación, el país receptor podría asumir que el misionero está siendo enviado por la iglesia nacional. La estructura de misiones nacionales, al ser la voz de la obra nacional, puede ayudar a abrir puertas en otros países para aquellas iglesias locales autónomas que buscan enviar misioneros. Al

trabajar con otras iglesias locales, estas iglesias autónomas multiplicarán su influencia en todos los niveles, a nivel nacional e internacional.

3. La estructura de misiones puede compartir temas estratégicos e información a través de consultas y otros eventos organizados para facilitar la cooperación entre todas las iglesias locales.
4. El líder de misiones de la iglesia nacional debe reconocer que, en algunos contextos, se debe ganar la confianza. Las iglesias autónomas no lo abrazarán simplemente por una posición de liderazgo institucional. El líder debe modelar un liderazgo influyente para tener verdadero respeto.

Modelos Para Movilizar Iglesias Locales Con Visión Misionera

Las misiones deben ser el corazón de la iglesia local.

Si la iglesia local y nacional no tiene visión misionera, no se enviarán misioneros.

Original preparado en junio de 2022, por parte del grupo de trabajo de mejores prácticas de la FRAMAD Parte 2

1. Introducción:

La iglesia debe desarrollar una cultura de misiones en lugar de solo un programa de misiones.

2. Justificación:

Indiscutiblemente, la razón de ser de la iglesia y su identidad se vincula con su labor de hacer discípulos, alcanzando a las naciones desde su localidad hasta los confines de la tierra.

3. Fundamento Filosófico y Observaciones:

La iglesia local es el fundamento del primer viaje misionero (Hechos 13). Pablo habla continuamente sobre la iglesia local como apoyo (por ejemplo, la iglesia de Filipos) y el envío de obreros y apoyo en oración. Para obtener apoyo para los misioneros, la iglesia local debe tener un corazón misionero.

La iglesia debe crecer en todos los sentidos. Esto incluye descubrir los dones de cada uno y reflejar el amor por el evangelio yendo a todas las personas del mundo. Efesios 4:11-12 dice: “Estos son los dones **que Cristo le dio a la iglesia**: los apóstoles, los profetas, los evangelistas, los pastores y los maestros. **Su responsabilidad es equipar al pueblo de Dios para hacer su obra y edificar la iglesia**, el cuerpo de Cristo”. El ministerio de la iglesia es el ministerio de revelación y reconciliación. Por lo tanto, el enfoque de las misiones es consistente y central para el ministerio de la iglesia.

Como la Biblia revela claramente la participación de la iglesia en las misiones y la Gran Comisión, surge una pregunta: ¿Por qué la mayoría de las iglesias locales carecen de participación en misiones transculturales?

Las iglesias también deben involucrar a todos los miembros, y no solo a aquellos en un “departamento” o parte de la iglesia. Si bien la iglesia trabaja localmente y tiene una visión para el evangelismo, también debe tener una visión para las misiones mundiales.

Recomendaciones Y Sugerencias De Mejores Prácticas:

1. La iglesia debe tener una visión y cultura misionera tanto global como local. Por lo tanto, la iglesia debe crear una cultura de misiones que es el ADN bíblico y la razón de ser.
2. Descubrir y potenciar el llamado de cada miembro de la iglesia a la tarea misionera.
3. Capacitar a todos los grupos de la iglesia a través del discipulado y la enseñanza misionera. Las misiones también deben enseñarse a los jóvenes, adultos, ancianos, estudiantes, profesionales, etc.
4. Generar una cultura de intercesión, que incluya una carga por las misiones mundiales e interceda por la evangelización del mundo.
5. Desarrollar una cultura de generosidad. Enseñar la generosidad en relación con la participación misionera, que incluye la disciplina de las ofrendas misioneras y el compromiso con las promesas de fe. Enseñar sobre el compromiso de la promesa de fe, para comprometerse a dar misiones sistémicas y continuas. Esfuércese por que un gran porcentaje de la iglesia participe.
6. Animar y facilitar a los miembros de la iglesia a participar en viajes misioneros transculturales.
7. Organizar un equipo local de movilización de misiones que promueva las misiones durante el servicio y otros eventos. Asegúrese de que tengan unidad en su actividad.
8. Invitar a los misioneros a compartir su visión y experiencias con la iglesia, motivando a los miembros a participar en la misión global de Dios.
9. Organizar un énfasis misionero anual o semestral para enfocarse en las misiones e involucrar a las personas con una visión misionera.
10. Diríjase a los niños y jóvenes con un lenguaje y recursos apropiados para su edad que los lleve a participar en misiones.
11. En todas estas actividades de movilización misionera, cree un espacio para escuchar el llamado de Dios a las misiones con oportunidades únicas para que niños, jóvenes y adultos respondan.
12. Utilice los medios de comunicación y las redes sociales para acelerar la visión. Aproveche zoom, videos, WhatsApp y otros medios para tener una comunicación actualizada con los misioneros y mantener actualizada la iglesia.
13. Mantener una atmósfera espiritual en todas las actividades misioneras porque las misiones no son solo un programa o una institución. Es el llamado de Dios para la iglesia.
14. Evaluar y hacer cambios continuamente. Adaptar según sea necesario. Aprende de los demás. Aprenda de los éxitos y de las cosas que no tienen un impacto también.

Mejores Prácticas para que Las Estructuras Misioneras Alienten a Las Iglesias Locales con una Visión Misionera.

Aunque uno puede encontrar este tema en parte bajo “movilización”, vale la pena señalar aquí que si las iglesias locales son la “sangre vital” del apoyo y la visión de las misiones, entonces las estructuras misioneras deben hacer que sea una prioridad involucrar a las iglesias locales para que adopten una visión misionera.

1. Las estructuras misioneras deben alentar y capacitar a las iglesias locales para que se involucren en las misiones.

2. Las estructuras misioneras deben desarrollar material apropiado para la edad que pueda ser utilizado por la iglesia local.
3. Las estructuras misioneras conectan a los misioneros designados a nivel nacional con la iglesia local para facilitar la movilización y empoderar al misionero para que sea enviado y apoyado.
4. Las estructuras misioneras deben entrenar a las iglesias locales.
5. La estructura misionera debe proporcionar orientación para que las iglesias locales participen en viajes y brindar oportunidades misioneras a corto plazo para los líderes nacionales.

Conclusión:

Algunos países todavía se sorprenden cuando la iglesia local hace misiones mundiales. En el futuro, deseamos que sea al revés: la gente se sorprenderá al ver una iglesia que no hace misiones mundiales. La presencia de una cultura de misiones en la iglesia local debe ser la norma y no algo asombroso o extraordinario.

Un Desafío De Asociación Para Remitentes Históricos

Los remitentes históricos pueden tener un impacto al ser mentores de nuevas estructuras de envío y al enviar misioneros experimentados que pueden facilitar el desarrollo de nuevas estructuras de envío de misiones.

Original preparado en junio de 2022, por parte del grupo de trabajo de mejores prácticas de la FRAMAD Parte 2

Introducción:

Los remitentes históricos deben incluir como parte de su visión global la posibilidad de enviar misioneros que construirán relaciones que facilitarán el compromiso misionero con iglesias fraternas asociadas.

Justificación:

Incluso si el personal no está disponible para responder a la llamada, deben buscar formas de asesorar y desafiar las nuevas estructuras de envío. La meta de los enviados históricos debe ser levantar una iglesia misionera con intencionalidad y proactividad.

Fundamentos Filosóficos y Observaciones:

Hay muchas razones por las que algunos países que son nuevos enviados no han estado involucrados previamente en misiones mundiales. Una de ellas es que los remitentes históricos a menudo tenían el paradigma de que estos países eran campos misioneros y no los veían como futuras fuerzas misioneras potenciales. Muchas veces el enfoque en “llegar a su país” se hizo de una manera que creó un malentendido de que el papel de los misioneros era alcanzar al mundo, y el papel de la iglesia nacional era solo llegar a su país.

El desafío ahora es revertir décadas de paradigmas. Si bien los remitentes históricos deben continuar teniendo una visión para alcanzar al mundo, deben incluir como parte de la obra misional ayudar a involucrar a aquellos que han recibido misioneros, para convertirse ahora en una iglesia misionera que envía.

Uno puede ver ejemplos de cómo los misioneros de los Estados Unidos alentaron a varios líderes en América Latina a creer que “se puede hacer”. Rumania es otro ejemplo de un misionero que trabaja con la iglesia nacional en el desarrollo de una sólida visión y estructura de envío. Las agencias misioneras consideran que el trabajo humanitario es legítimo. Capacitación de obreros a través de escuelas bíblicas. Plantando iglesias. Todas estas cosas se consideran como trabajo misionero normal. Sugerimos que agreguemos a esa lista de actividades misioneras, el aliento de “los receptores completan el círculo y se convierten en remitentes”.

Mejores Prácticas Para Remitentes Históricos Que Asesoran A Nuevos:

1. Considerar la movilización misionera como una tarea misionera. Si la gente no considera esto como un enfoque misionero, no lo hará.

2. Comprenda que el nuevo remitente no tiene experiencia. Los remitentes históricos sí. Tener a alguien que ayude y guíe la formación de una estructura de envío puede acelerar el proceso y quitarle años de desarrollo.
3. Asegúrese de que el enfoque sea la tutoría y no el apoyo financiero a los misioneros del país. No le robe a la iglesia la bendición de apoyar a sus misioneros.
4. Si uno considera brindar asistencia, asegúrese de que sea específica, enfocada y estratégica.
5. Pida a los misioneros veteranos que oren por este desafío. Muchas veces, los nuevos misioneros no tienen la experiencia en la cultura para poder influir, orientar e impactar un cambio.
6. Comparta el viaje y cuente la historia: comparta los antecedentes históricos de la nación que envía para animar a los nuevos enviados. Reafirmar el papel del mandato bíblico de las misiones en su camino. Comparta las historias y experiencias misioneras de las naciones enviadoras. Comparta los resultados y los resultados.
7. Explorar opciones y alentar la estructura de envío nacional encontrando formas de participar en el desarrollo de la estructura de envío. Esto podría incluir algunos de los siguientes:
 - A. Adoptar y capacitar a un Director Nacional de Misiones y contribuir en su mentoría.
 - B. Brindar el apoyo inicial a la estructura de envío que les permita tener un director o personal de tiempo completo.
 - C. Ayudar a establecer una oficina en la oficina de la iglesia nacional u otras instalaciones.
 - D. Apoyar el desarrollo de material promocional de misiones y sistemas de comunicación para acelerar la conciencia y la visión de las misiones.
 - E. La posibilidad de incorporar al Director Nacional de Misiones como misionero del país envió. Este puede ser un rol único y una posición para convertirse en un catalizador para los esfuerzos misioneros.
8. La inversión de las naciones históricas de envío debe tener un impacto y contribuir al desarrollo de las misiones de envío en el país receptor. La inversión debe fomentar la generosidad y no reforzar la dependencia.
9. Los remitentes históricos, guiados por los principios de la iglesia indígena, deben adoptar el concepto de "ayudar a los receptores a completar el círculo y convertirse en remitentes" ("la autopropagación" debe ser "propagación mundial". nos damos cuenta de que muchas iglesias aún no se han vuelto completamente "autopropagantes").
10. Los remitentes históricos y los nuevos remitentes pueden asociarse en el desarrollo de equipos e iniciativas conjuntas para llegar a grupos de personas no alcanzadas.

Conclusión:

1. Debe haber un cambio de paradigma en la comprensión de los remitentes históricos de las metas y objetivos de la iglesia nacional.
 - A. ¿Es para levantar una iglesia nacional o una iglesia misionera?

- B. Los proyectos y programas patrocinados por remitentes históricos deben evitar la creación de dependencia.
 - C. Deben evitar hacer programas que creen un concepto erróneo de las misiones para la iglesia nacional. Deben repensar y presentar iniciativas que creen pasión misionera en la iglesia nacional. Las misiones no son solo la obligación de las naciones ricas que envían, sino la responsabilidad de todas las iglesias en todas partes.
2. Los remitentes históricos deben realizar una autoevaluación para determinar cuánto han contribuido a las nuevas estructuras y visión nacional de envío.
- A. Los enviados históricos o las iglesias locales que no han creado o no han contribuido al envío de modelos misioneros en la iglesia nacional deben evaluar seriamente sus objetivos en la misión.
 - B. El crecimiento del envío de misiones en América Latina y Rumania podría servir como modelo para futuras asociaciones en misiones entre enviados históricos y nuevos.

La Importancia De La Intercesión Y El Apoyo En Oración Para Los Programas Misioneros Y Los Misioneros

El envío no implica solo apoyo financiero, sino la cobertura crítica de la oración.

Original preparado en junio de 2022, por por parte del grupo de trabajo de mejores prácticas de la FRAMAD Parte 2

Justificación:

Los programas misioneros efectivos deben incluir un componente efectivo de oración e intercesión. Sin oración e intercesión, la obra nunca se completará.

Fundamentos Filosóficos y Observaciones:

La iglesia en Antioquía dio a luz el primer viaje misionero en un espíritu de oración e intercesión. Enviaron y comisionaron por oración e intercesión a sus primeros misioneros. Esta oración e intercesión hizo avanzar la misión de Dios.

Los misioneros enfrentan una gran guerra espiritual en el campo, especialmente en lugares difíciles donde la iglesia aún no se ha establecido. Constantemente afirman la necesidad de cobertura y apoyo en oración. Uno puede escuchar innumerables testimonios que documentan el hecho de que la oración de intercesión ha salvado vidas, evitado muchas crisis, sanado y protegido a personas de enfermedades o situaciones que amenazan la vida. El Espíritu Santo provee intercesión en situaciones difíciles.

Mejores Prácticas:

1. Incluir la intercesión como una parte clave del programa de misiones de la iglesia local y nacional.
2. Busque personas con un ministerio de intercesión que puedan proporcionar liderazgo para involucrar a más personas en este ministerio.
3. La buena comunicación puede proporcionar una red de personas con una carga y una visión para la oración de intercesión.
4. Muchos países tienen ministerios de oración. Encuentre formas de conectar un enfoque de misiones como parte de esos ministerios.
5. Uno nunca debe enfatizar las finanzas a tal grado que la gente considere que la oración tiene menos importancia en el trabajo misionero.
6. Los nuevos misioneros no solo deben levantar “sustentadores financieros”, sino también “sustentadores de oración”.
7. Muchos países que han tenido dificultades para avanzar en la visión misionera, deben ser cubiertos en oración, porque a menudo no se logra un avance debido a la guerra espiritual.